

общего числа опрошенных - 150 чел.):

- зачем «тратиться» на подготовку «своих» специалистов, когда можно найти «готовых» на региональном рынке труда	- 65
- не надеются, что стипендиаты от предприятия будут хорошо и прилежно учиться и из них будет толк в будущем	- 36
- за пять лет подготовки в вузе «много воды утечѐт» и молодой специалист может не понадобиться	- 29
- после окончания вуза специалист найдѐт возможность «ускользнуть» от выполнения своих обязательств и не будет работать на предприятие	- 28
- предприятия не знакомы с образовательными программами специальностей (особенно новых)	- 21
- предприятия не устраивает качество подготовки специалистов в вузе	- 14
- вузы берут слишком большую плату за свои услуги	- 3

Можно утверждать, что отсутствие нормативно-правовой базы, регулирующей отношения между вузами и выпускниками, с одной стороны, и структурами, выступающими в роли работодателей, - с другой, последние в большинстве своём потребительски относятся к «продукции» высших учебных заведений, рассматривая вузы в качестве своеобразных доноров-альтруистов.

Библиографический список

1. Берсенѐв В.Л., Важенин С.Г., Павлов Б.С. Особые грани современной российской экономики и не только // Экономика региона. 2011. № 1. С. 264-267.
2. Павлов Б.С., Александрова Ж.П. Воспроизводство человеческого потенциала в регионе: теоретико-методологические и методические подходы социологического анализа. Екатеринбург. Институт экономики УрО РАН. 2009. 434 с. * 30,8 п.л 1.000 экз.
3. Татаркин А.И., Павлов Б.С. Проблемы развития социального партнерства на муниципальном рынке труда (на примере Урала). М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2009. – 436 с. * 27,3 п.л.
4. Павлов Б.С., Багин В.В., Лоншакова Н.А. Рынки труда и образовательных услуг в контексте социальной безопасности региона (на материалах межрегиональных социологических исследований). Екатеринбург-Чита: Институт экономики УрО РАН. 2003. 93 с.
5. Павлов Б.С., Лоншакова Н.А., Разикова Н.И., Сиражетдинова А.А. Регионализация профессионального образования: динамика предложения и спроса // Журнал экономической теории. 2012. № 2. С. 157-169.

УДК 378.2:006

Патутина Светлана Юрьевна,
старший преподаватель, psu99@ya.ru

Уральский государственный экономический университет, г.Екатеринбург

АДАПТАЦИЯ СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ В КАЧЕСТВЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Аннотация: Результаты исследования определили факторы и способы адаптации независимой оценки квалификаций в качестве государственного экзамена.

Ключевые слова: Сертификация квалификаций, профессиональный стандарт кадровика, независимая оценка компетенций и квалификаций.

Patutina Svetlana Urievna

ADAPTATION OF CERTIFICATION OF QUALIFICATIONS AS A STATE EXAMINATION

Abstract: The results of the research have identified factors and ways of adaptation of the independent evaluation of qualifications as a state examination.

Keywords: Certification of qualifications, professional standard of the personnel officer, independent evaluation of the competence and qualifications.

Сертификация квалификаций – это процедура, посредством которой независимая от работодателей и образовательных учреждений организация (третья сторона) документально подтверждает соответствие квалификации персонала требованиям нормативных документов по профессии. Данная процедура рассматривается как официальное подтверждение качества и во многом определяет конкурентоспособность работника, а значит, и развитие производства в целом, его эффективность.

Результаты сертификации квалификаций специалистов в области кадрового менеджмента по системе Национального союза кадровиков, реализуемой СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению персоналом», показывают насколько эффективно обучение студентов. Потому что независимая оценка определяет соответствие квалификаций профессиональным стандартам кадровика, а значит требованиям профессионального сообщества и работодателям.

Необходимо отметить, что сертификацию проходили не только студенты и преподаватели кафедры Экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, а также специалисты и руководители служб персонала. (таблица 1).

Таблица 1

Анализ результатов сертификации квалификаций
по системе НСК за 2011-2013 гг.

Уровень квалификации	2011		2012		2013 (прогноз)		2012 к 2011	2013 к 2012
	чел.	(%)	чел.	(%)	чел.	(%)		
Участвовали всего, из них:	86	100	107	100	122	100	124,4	114,0
Прошли всего, из них:	47	100	74	100	81	100	157,4	109,5

Результаты опроса участников, прошедших сертификацию, показал необходимость и значимость независимой оценки квалификаций.

Таблица 2

Результаты опроса участников сертификации за 2011-2013 гг.

Варианты ответов	2011	2012	2013
Отметьте, какова практическая польза для Вас от полученного Вами сертификата?			
- повышение заработной платы	1	1	1
- повышение в должности	2	3	2
- сертификат помог найти профильную работу	2	3	6

- включили в кадровый резерв (улучшили позицию в кадровом резерве)	4	16	6
- моральное поощрение (похвала, благодарность, доска почёта и т.д.)	5	13	9
- личное моральное удовлетворение, повышение самооценки	11		
- ничему не способствовал	8	17	5
- другое			
Что Вы считаете необходимо исправить в системе сертификации?			
- необходимо увеличить долю кейс-вопросов			4
- необходимо добавить вопросы из курса экономики (нормирование труда, производительность труда, организационное развитие, оплата труда и т.д.)	5	2	1
- необходима корректировка процедуры прохождения (этапы, время и т.д.)	1	2	1
- необходимо добавить к тестированию практические задания		5	7
- всё устраивает	27	40	7
На данный момент Вы работаете по своей специальности?			
- да	16	16	10
- нет	17	36	8
Всего опрошенных	42	63	30

Таким образом, сертификация с каждым годом все больше способствует поиску профильной работы, моральное поощрение, похвала отходят на второй уровень. Необходимость в корректировке процедуры прохождения сертификации видит только один человек, а значит, участники вполне справляются с заданиями в предоставленное им время.

Также нами был проведён анализ сопоставления показателей анкетирования выпускников 2013 года Уральского государственного экономического университета специальности «Экономика труда» (специалитет) по вопросам оценки собственных знаний в той или иной дисциплине и ведомственных листов по тем же дисциплинам. Иными словами, мы сравнили фактические показатели знаний студентов и их самооценку, группа получала оценки по балльно-рейтинговой системе.

Мы заметили, что более 50% выпускников имеют завышенную самооценку по 15 дисциплинам из 26, что составляет 57,7% дисциплин из общего числа. Из чего следует вывод о том, что по большинству предметов бывшие студенты имеют не объективную оценку собственных знаний, причем самооценка не всегда завышена.

Стоит отметить, что в некоторых случаях, прошедшие сертификацию студенты, существенно занизили собственную оценку по предмету, не смотря

на то, что по ведомости их балл выше. Это говорит о возможности получения знаний по неоцененному предмету из других дисциплин, так как обучение в высшем учебном заведении подразумевает взаимосвязь многих дисциплин между собой. Это позволяет «добрать» неполученный или упущенный объем знаний в одном курсе из других.

Затем анализируя содержание рабочей программы мы выявили ее соответствие профессиональным стандартам кадровика (большинство дисциплин учебной программы соответствует стандарту). Примерный перечень учебных дисциплин, которые позволили студентам достичь уровня подготовки к сдаче независимой оценки их квалификаций представлены в таблице 3.

Таблица 3

Примерный перечень учебных дисциплин, реализуемых кафедрой Экономики труда и управления персоналом, в соответствии с уровнями профстандарта кадровика

Название ОПОП	Название дисциплины	Квалификационный уровень
Специалитет: Специальность «Экономика труда» специализация «Экономика труда и управление персоналом»	1. Экономика труда, 2. Экономико-правовое регулирование системы управления персоналом, 3. Делопроизводство в кадровой службе.	Оперативный уровень 1А – специалист по кадровому делопроизводству
	1. Управление персоналом организации 2. Организация труда 3. Экономика социально-трудовых отношений 4. Нормирование труда, 5. Поведение в организации, 6. Физиология и психология труда 7. Охрана труда 8. Кадровая безопасность 9. Профдиагностика 10. Управление профобучением в организации	Оперативный уровень 1Б – специалист по управлению персоналом
	1. Экономика труда, 2. Экономико-правовое регулирование системы управления персоналом, 3. Делопроизводство в кадровой службе. 4. Управление персоналом организации 5. Организация труда 6. Экономика социально-трудовых отношений 7. Нормирование труда, 8. Поведение в организации, 9. Физиология и психология труда 10. Охрана труда 11. Кадровая безопасность 12. Профдиагностика 13. Управление профобучением в организации	Тактический уровень 2 – специалист по управлению персоналом с опытом работы не менее 3 лет

В результате сведения дисциплин по уровням подготовки, хотелось бы сказать, что в данные программы специалитета не были заложены требования профессионального стандарта кадровиков. Что свидетельствует о высоком уровне квалификации преподавателей кафедры, которые разрабатывали данные программы и обучали студентов анализируемой группы.

Для адаптации независимой оценки квалификаций в качестве государственного экзамена, была одобрена и адаптирована рекомендация по внедрению требований профстандартов в учебные модули третьего поколения. Результаты осуществления данной рекомендации в процессе изучения, т.к. бакалавры по Управлению персоналом только готовятся к прохождению сертификации и сдаче ГОС экзаменов.

Результаты сертификации квалификаций показали, что независимую оценку выпускников проводить необходимо. Также на примере выпускников, прошедших накануне ГОС экзаменов сертификацию, выявлена необходимость привести в соответствие уровни профстандарта кадровика и образовательных ступеней.

УДК 378:005.44

Пацукевич Ольга Васильевна,
старший преподаватель, Minol80@mail.ru

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Республика Беларусь, г. Горки

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА МАССОВИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В статье автор рассматривает одну из тенденций в системе высшего образования – массовизацию. Современный технологический уклад требует значительного образовательного ценза социума. Однако сложилась такая ситуация, когда практически каждый выпускник школы ориентируется на поступление в вуз независимо от своих способностей и уровня знаний. Это проблема вызывает неоднозначные оценки в современной образовательной практике.

Ключевые слова: массовизация, качество, количество, студенты, университет, образовательный ценз.

Patsukevich Olga Vasilevna

THEORETICAL ANALYSIS OF THE PHENOMEN OF MASS CHARACTER OF HIGHER EDUCATION

Abstract: The article examines one of the tendencies in the system of higher education – mass character. Modern technological way of life requires considerable educational qualification of socium. However, nowadays almost every school-leaver is going to enter higher education establishment regardless of his / her abilities and level of knowledge. This problem causes controversy in modern educational practice

Keywords: mass character, quality, quantity, students, university, educational qualification.

В условиях современного социума складывается своеобразная ситуация, суть которой в том, что высшее образование перестает выполнять функцию «социального лифта» для какой-то части населения. Оно становится непременным условием существования практически всех людей при высокотехнологическом укладе жизни. Если для нормального функционирования индустриального общества возникала потребность во